

LIVES Impact



Arbeitsmarktintegration: Flüchtlinge und Asylsuchende stehen weiterhin vor Integrationsherausforderungen

SHAGINI UDAYAR, PhD candidate LIVES Centre, Research center in vocational psychology and career counseling, University of Lausanne, Switzerland

LAURENCE FEDRIGO, PhD candidate, Research center in vocational psychology and career counseling, University of Lausanne, Switzerland

FEDERICO DURANTE, Senior Lecturer, Research center in vocational psychology and career counseling, University of Lausanne, Switzerland

EVA CLOT-SIEGRIST, Senior Lecturer, Research center in vocational psychology and career counseling, University of Lausanne, Switzerland

JONAS MASDONATI, Associate Professor, Research center in vocational psychology and career counseling, University of Lausanne, Switzerland

Die Immigration hat in den vergangenen Jahrzehnten enorm zugenommen. Gemäss UNHCR sind Flüchtlinge Personen, die aufgrund von Konflikten oder Verfolgung gezwungen sind, aus ihrem Herkunftsland zu fliehen,

wohin sie wegen ernsthafter Gefährdung ihres Lebens, ihrer körperlichen Integrität oder ihrer Freiheit nicht mehr zurückkehren können (UNHCR, 2011). Sie leben in einem Aufnahmeland, stehen unter dem Schutz des Völkerrechts und dürfen nicht ausgewiesen werden. Asylsuchende sind im Gegensatz zu Flüchtlingen Personen, die in einem anderen Land Asyl suchen, aber deren Aussagen hinsichtlich einer Bedrohung ihrer Sicherheit noch nicht erhärtet sind. Sie leben im Aufnahmeland und warten auf die Feststellung ihres Flüchtlingsstatus.

Der Zustrom von Immigranten ist sowohl für das Aufnahmeland als auch für die Immigranten selbst eine grosse Herausforderung. Diese Studie untersucht die Hindernisse und Ressourcen, die 14 Asylsuchende und Flüchtlinge (im Alter von 19 bis ▶

25 Jahren), die an einem staatlichen Integrationsprogramm in der französischsprachigen Schweiz teilnehmen, bei ihren Anstrengungen für eine Arbeitsmarktintegration wahrgenommen haben. Die Ergebnisse zeigen, dass die Beherrschung der Sprache das Haupthindernis ist und dass die jungen Menschen viele unterschiedliche Ressourcen nutzen, um eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration zu erzielen.

Für Flüchtlinge und Asylsuchende ist der Zugang zum Arbeitsmarkt eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung dafür, dass sie eine menschenwürdige Arbeit finden und ein zufriedenstellendes Leben führen können. Wenn sie es schaffen, eine Stelle zu finden, haben sie jedoch oft mit prekären Beschäftigungsbedingungen zu kämpfen (Bolzman, 2016). Ein Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zeigt beispielsweise, dass nur wenige Flüchtlinge eine Arbeitsstelle in der formellen Wirtschaft finden und dass viele von ihnen in prekären informellen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, bei denen ein grosses Risiko schlechter Arbeitsbedingungen sowie Ausbeutung besteht.

Flüchtlinge und Asylsuchende berichten ausserdem häufiger über eine geringe Arbeitszufriedenheit und laufen Gefahr, dass sie ihre beruflichen Fähigkeiten verlieren oder diese entwertet werden (Dequalifizierung) (Yoon, Bailey, Amundson, & Niles, 2019). Diese Prekarität hängt jedoch auch vom soziohistorischen Kontext ab. In der Tat gestaltet sich die Arbeitsmarktintegration für diese Neuankömmlinge in wirtschaftlichen Krisenzeiten noch schwieriger (Perez-Brena, Wheeler, De Jesús, Updegraff, & Umaña-Taylor, 2017).

Stressfaktoren während und unmittelbar nach der Migration

Die Migration ist an und für sich oft eine stressbehaftete Erfahrung. Ausserdem haben Flüchtlinge und Asylsuchende oft ein Trauma von grausamen Lebenserfahrungen im Heimatland und von der Auswanderung (Hynie, 2018; Schultheiss & Davis, 2015; Yakushko, Backhaus, Watson, Ngaruiya & Gonzalez, 2008). Wenn Immigranten sich dann noch bedroht fühlen oder nicht über die Ressourcen verfügen, die sie bräuchten, oder über keine wirksamen Anpassungsstrategien, dann kann sich ihr Stressniveau noch erhöhen.

Sobald sie im Aufnahmeland angekommen sind, erkennen Flüchtlinge und Asylsuchende oft, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten und die Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeit doch sehr beschränkt sind (Stewart, 2007). Hinzu kommt, dass sie auf verschiedenen Ebenen (individuell und kontextuell) bei Karriereentwicklung, Arbeitsmarktintegration und Zugang zu menschenwürdiger Arbeit vor verschiedenen Hindernissen stehen. Dazu gehören Sprachschwierigkeiten; ungenügendes Wissen über den Arbeitsmarkt; mangelnde allgemeine Kulturkenntnisse;

nicht hinreichend anerkannte akademische Abschlüsse und Arbeitserfahrungen; Diskriminierung; sowie spärliche Unterstützungsangebote (Atisogbe, Udayar & Durante, 2019; Zacher, 2019).

Persönliche Bewältigungshilfen

Resilienz, psychologisches Kapital, Bewältigungsstrategien, Proaktivität und anpassungsfähige berufliche Pläne werden als wertvolle persönliche Ressourcen angesehen, mit denen Flüchtlinge und Asylsuchenden Integrationshindernisse überwinden können (Newman, Bimrose, Nielsen & Zacher, 2018). Eine Studie zeigt, dass sich anpassungsfähige berufliche Pläne stark auf die Qualität des neuen Beschäftigungsstatus auswirken können (Yoon et al., 2019). Der Zugang zu verschiedenen Arten von Sozialkapital und sozialer Unterstützung scheint ebenfalls elementar zu sein, wenn es darum geht, diese Hindernisse zu überwinden (Campion, 2018; Gericke, Burmeister, Löwe, Deller & Pundt, 2018). Schliesslich helfen Religion und Spiritualität, der Arbeit einen Sinn zu verleihen und die Immigranten zu motivieren, einen bestimmten beruflichen Weg zu wählen (z. B. eine Arbeit zur Unterstützung anderer) sowie sich bietende Chancen zu ergreifen (Constantine, Miville, Warren, Gainor & Lewis-Coles, 2006).

Externe Bewältigungshilfen

Eine Laufbahnberatung kann wesentlich dazu beitragen, die für die Immigranten bestehenden Hindernisse zu erkennen und ihre Ressourcen für eine mögliche Arbeitsmarktintegration zu stärken. Insbesondere die narrative Laufbahnberatung hat sich als sehr effektiv erwiesen (Abkherz & McMahon, 2017; Kennedy & Chen, 2012). Die Aufmerksamkeit darauf, wie sie zum Arbeiten als solches stehen, und die Berücksichtigung ihres Lebenswegs und der gemachten Erfahrungen können jungen Immigranten sehr helfen (McLleen & Patton, 2007).

Insbesondere können Flüchtlinge und Asylsuchende dadurch, dass sie ihren Lebensweg zusammen mit einer Betreuungsperson de- und rekonstruierend aufzeichnen, erkennen, was ihre frühere Hindernisse waren und was ihre aktuellen Hindernisse sind, und sich so ihrer Ressourcen bewusst werden. Ausserdem fördert das Bewusstsein ihrer Ressourcen und positiven Geschichten ihre Fähigkeit, die Karrierepläne mit Hoffnung, Zuversicht, Optimismus und Zupacken zu füllen (Abkherz & McMahon, 2017; Amundson, 2009; Kennedy & Chen, 2012).

Die vorliegende Untersuchung beruht auf der Metapher des „Lebenswegs“ (Denborough, 2014), die erlaubt, den eigenen Lebensweg durch das Erzählen von Geschichten, durch

Metaphern und durch Zeichnungen zu verdeutlichen. Im Bereich der Migration löst die Metapher des Lebenswegs eine frische und neue Erzählung von – oft absichtlich oder unabsichtlich vergessenen – Geschichten aus, was dazu führen kann, dass die Person sich positiv mit den erzählten Erfolgen und Fähigkeiten verbindet und sich so eher als resilienter Überlebenskünstler sieht anstatt als machtloser Mensch. In der vorliegenden Studie könnte das Instrument der Laufbahnberatung Erkenntnisse dazu liefern, wie sich makro-soziale und makro-ökonomische Faktoren auswirken, was ein realistischeres und inklusiveres Verständnis von Arbeit und beruflicher Laufbahn ermöglicht.

Bereiche: „Hindernisse“ und „Ressourcen“

Der Bereich „Hindernisse“ umfasst Faktoren, welche die soziale Integration und die Arbeitsmarktintegration der Teilnehmenden direkt oder indirekt behindern, wohingegen der Bereich „Ressourcen“ erwiesene Faktoren beschreibt, die einer sozialen und beruflichen Integration förderlich sind. Es gibt drei Arten von Hindernissen: kulturelle, emotionale und materielle Hindernisse. Die Ressourcen hingegen sind entweder sozialer, persönlicher oder institutioneller Natur.

Die am häufigsten anzutreffenden Hindernisse sind sprachliche Hindernisse. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden berichtete über Hindernisse für die soziale und berufliche Integration aufgrund eines Mangels an Französischkenntnissen. Einige Teilnehmende zeigten sich trotz ihrer Schwierigkeiten beim Erlernen des Französischen in schriftlicher und mündlicher Form zuversichtlich, dass sie bald Fortschritte machen würden. Neben der Sprache gaben zwei Teilnehmende an, sie hätten andere Schwierigkeiten aufgrund kultureller Unterschiede gehabt, die von Unwohlsein aufgrund von starrenden Blicken bis hin zu einer Verwirrung bei der Entzifferung der kulturellen Codes des anderen Geschlechts reichten.

Sechs Teilnehmende erzählten, sie verspürten eine emotionale Kälte aufgrund der geografischen Distanz und des beschränkten Kontakts mit Familienmitgliedern aus der Heimat sowie ein Gefühl, sie hätten in ihrem Heimatland „alles zurückgelassen“. Drei von ihnen berichteten auch über Einsamkeitsgefühle.

Was die persönlichen und sozialen Ressourcen betrifft, so erkannten die Flüchtlinge und Asylsuchenden, wie wichtig es ist, Freunde und Angehörige zu haben, sowohl im Heimatland als auch im Aufnahmeland, sowie auch verschiedene professionelle Unterstützer zu kennen, seien dies Koordinatoren von Integrationsprogrammen, Berufsberater, Coaches, Französischlehrer oder Sozialarbeiter. Dieses Ergebnis bestätigt, dass soziale Beziehungen oft ein Treiber für den Integrationsprozess sind (Ager & Strang, 2008).

Aber auch die persönlichen Ressourcen spielten eine Rolle, was eigene Qualitäten, berufliche Interessen, Aktivitäten, Werte

und Arbeitserfahrungen anbelangt. Anpassungsfähigkeit, Optimismus und Pünktlichkeit beispielsweise sind Qualitäten, die von einigen Teilnehmenden als vorteilhaft genannt wurden. Sport, Religion und Lesen waren wiederum für andere hilfreich. Viele Teilnehmende erwähnten Praktika, frühere Arbeitserfahrungen und berufliche Perspektiven als Ressourcen, die sich günstig auf die Laufbahn auswirkten.

Schliesslich war der Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung eine sehr begehrte institutionelle Ressource vieler Teilnehmender. Die Aufenthaltsbewilligung ermutigte viele Teilnehmende, sich innerhalb des Integrationsprogramms stärker zu engagieren und optimistisch in die Zukunft zu blicken, dass sie bald aus dieser ungewissen Situation mit einem scheinbar endlosen Warten herausfinden würden.

Fazit

Für Flüchtlinge und Asylsuchende ist der Zugang zum Arbeitsmarkt eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung dafür, dass sie eine menschenwürdige Arbeit finden und ein zufriedenstellendes Leben führen können. Flüchtlinge und Asylsuchende sind oft in prekären Arbeitsverhältnissen mit schlechten Arbeitsbedingungen, Ausbeutung und ausgeprägter Dequalifizierung beschäftigt, und nur wenigen gelingt es, eine Stelle im formellen Sektor zu finden. Junge, neu angekommene Flüchtlinge und Asylsuchende benötigen mehr als alle anderen die Hilfe von Laufbahnberatern, um ihre alltäglichen und beruflichen Herausforderungen zu bewältigen und erfolgreich in den Arbeitsmarkt einzutreten.

Die Laufbahnberatung sollte bei der Arbeit mit vulnerablen Bevölkerungsteilen aus den am wenigsten entwickelten Ländern innovativ und anpassungsfähig gestaltet werden und über die herkömmlichen Ansätze und Grenzen hinausgehen. Die narrative Laufbahnberatung und konstruktivistische Ansätze, bei denen die Beziehung der Person zum Arbeiten durch Lebenswege und durch selbst zugewiesene Bedeutungen analysiert wird, kann einen grossen Beitrag dazu leisten, dass die Berater den Flüchtlingen und Asylsuchenden in ihrem Integrationsprozess besser behilflich sein können. Neben individuellen laufbahnbezogenen Massnahmen scheinen jedoch systematischere und stärker kontextbezogene Aktionen erforderlich zu sein, damit die Flüchtlinge und Asylsuchenden Hindernisse für ihre soziale und berufliche Integration überwinden können. ■

Literaturhinweise

Referenzartikel

Udayar, S., Fedrigo, L., Durante, F., Clot-Siegrist, E. & Masdonati, J. (2021). Labour market integration of young refugees and asylum seekers: a look at perceived barriers and resources, *British Journal of Guidance & Counselling*, 49:2, 287-303. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1858023>

Andere Veröffentlichungen

Fedrigo, L., Udayar, S., Toscanelli, C. et al. (2021). Young refugees' and asylum seekers' career choices: a qualitative investigation. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09460-9>

Zitierte Literatur

Abkherz, P., & McMahon, M. (2017). Narrative career counseling for people with refugee backgrounds. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 39, 99–111. <https://doi.org/10.1007/s10447-017-9285-z>

Amundson, N. E. (2009). *Active engagement: The being and doing of career counselling* (3rd ed). Richmond: Ergon Communications.

Atitsogbe, K. A., Udayar, S., & Durante, F. (2019). Orientation et insertion en contexte migratoire. In J. Masdonati, K. Massoudi, & J. Rossier (Eds.), *Repères pour l'orientation* (pp. 173–206). Lausanne: Antipodes.

Bolzman, C. (2016). Précarité juridique et précarité socio-économique: Le cas des personnes admises provisoirement dans le cadre de l'asile. *Pensée plurielle*, 42, 55–66. <https://doi.org/10.3917/pp.042.0055>

Campion, E. D. (2018). The career adaptive refugee: Exploring the structural and personal barriers to refugee resettlement. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 6–16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.008>

Constantine, M. G., Miville, M. L., Warren, A. K., Gainor, K. A., & Lewis-Coles, M. E. L. (2006). Religion, spirituality, and career development in African American college students: A qualitative inquiry. *Career Development Quarterly*, 54, 227–241. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00154>

Denborough, D. (2014). *Retelling the stories of our lives: Everyday narrative therapy to draw inspiration and transform experience*. New York, NY: W. W. Norton.

Gericke, D., Burmeister, A., Löwe, J., Deller, J., & Pundt, L. (2018). How do refugees use their social capital for successful labor market integration? An exploratory analysis in Germany. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 46–61. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.12.002>

Hynie, M. (2018). Refugee integration: Research and policy. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 24, 265–276. <https://doi.org/10.1037/pac0000326>

Kennedy, T., & Chen, C. P. (2012). Career counselling new and professional immigrants: Theories into practice. *Australian Journal of Career Development*, 21, 36–45. <https://doi.org/10.1177/103841621202100205>

McIlveen, P., & Patton, W. (2007). *Narrative career counselling: Theory and exemplars of practice*. *Australian Psychologist*, 42, 226–235. <https://doi.org/10.1080/00050060701405592>

Newman, A., Bimrose, J., Nielsen, I., & Zacher, H. (2018). Vocational behavior of refugees: How do refugees seek employment, overcome work-related challenges, and navigate their careers? *Journal of Vocational Behavior*, 105, 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.007>

Perez-Brena, N. J., Wheeler, L. A., De Jesús, S. A. R., Updegraff, K. A., & Umaña-Taylor, A. J. (2017). The educational and career adjustment of Mexican-origin youth in the context of the 2007/2008 economic recession. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 149–163. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.006>

Secretary of State for Migration. (2008). *Encouragement de l'intégration par la Confédération et ses effets dans les cantons*. Bern, Switzerland. Retrieved from <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/jahresber/ber-integrfoerd-2008-f.pdf>.

Stewart, E. (2007). Addressing the challenges facing refugee doctors in the UK. *Local Economy*, 22, 409–417. <https://doi.org/10.1080/02690940701736868>

United Nations High Commissioner for Refugees [UNHCR]. (2011). *Conventional and protocol relating to the status of refugees*. Retrieved from <http://www.unhcr.org/en-us/protection/basic/3b66c2aa10/convention-protocolrelating-status-refugees.html>.

Yakushko, O., Backhaus, A., Watson, M., Ngaruiya, K., & Gonzalez, J. (2008). Career development concerns of recent immigrants and refugees. *Journal of Career Development*, 34, 362–396. <https://doi.org/10.1177/0894845308316292>

Yoon, H. J., Bailey, N., Amundson, N., & Niles, S. (2019). The effect of a career development programme based on the hope-action theory: Hope to work for refugees in British Columbia. *British Journal of Guidance & Counselling*, 47, 6–19. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1544827>

Zacher, H. (2019). Career development of refugees. In J. Athanasou & H. Perera (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 359–384). Cham: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_17

LIVES Impact (ISSN : 2297-6124) veröffentlicht regelmässig politikrelevante Forschungsergebnisse aus Studien des Centre LIVES. Das Briefing erscheint in drei Sprachen (Französisch, Deutsch und Englisch) und richtet sich an Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in der öffentlichen Verwaltung, Politik und Nichtregierungsorganisationen.

Mit Blick auf die COVID-Situation erscheinen Sonderausgaben, die im Zusammenhang mit der Gesundheitskrise und ihren weit reichenden Folgen für die Gesellschaft empirisch gestützte Hinweise und Orientierungshilfen bieten. Diese gehen über die Lebenslaufperspektive hinaus und fassen im weiteren Sinne auf Erkenntnisse der Verhaltens- und Sozialwissenschaften.

Herausgeberschaft der Sonderausgaben: Pascal Maeder, HES-SO & Centre LIVES (pascal.maeder@hes-so.ch)

Archiv: www.centre-lives.ch/impact

Centre LIVES, Universität Lausanne, Bâtiment Géopolis, CH-1015 Lausanne, www.centre-lives.ch, T +41 21 692 38 71, kt@lives-nccr.ch